

COMUNE DI POMARANACE
(Provincia di PISA)

Contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023 – 2025 ed Economico anno 2023. **Relazione illustrativa**

. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 14/12/2023 Contratto sottoscritto il 29/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Normativo Anni 2023-2025. Economico Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Marisa Stellato; Componenti: Dott.ssa Eleonora Burchianti. Firmatarie della preintesa: Dott.ssa Marisa Stellato e Dott.ssa Eleonora Burchianti. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL e CSA RAL. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, CSA RAL. RSU: Mori Maleno, Mugnaini Doriana, Colagiaco Giuliana, Torraco Antonio. RSU firmatarie della preintesa: Mori Maleno, Colagiaco Giuliana e Torraco Antonio. RSU firmatarie del contratto definitivo: Mori Maleno, Mugnaini Doriana, Colagiaco Giuliana, Torraco Antonio.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Normativo anni 2023 – 2025; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Delibera di Giunta Comunale n. 41 del 23/03/2023 di approvazione PIAO È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza (*) La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si (*)
Eventuali osservazioni		
(*) Procedure non obbligatorie per gli enti locali ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I – PARTE NORMATIVA – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Articolo 1. **Quadro normativo e contrattuale:** Il CCDI in oggetto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale delle norme riguardanti il pubblico impiego.

Articolo 2 **Ambito di applicazione, durata, decorrenza:** Il CCDI si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, assunto a tempo indeterminato, determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro, nonché il personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia. Il presente CCDI avrà vigenza dalla data della stipula e sino al 31/12/2025 ad eccezione per gli istituti di contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 3 **Principi:** Il sistema di relazioni sindacali è strutturato per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti e si esplica nei seguenti istituti:

- informazione (Art. 4 CCNL)
- confronto (Art. 5 CCNL)
- contrattazione collettiva integrativa (Art. 7 CCNL);

Articolo 4 **Verifiche dell'attuazione del contratto:** Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Articolo 5 **Interpretazione autentica dei contratti decentrati:** Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza del contratto integrativo.

Articolo 6 **Clausole di raffreddamento:** Nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiranno, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 7 **Diritto di assemblea:** I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite (art. 10 CCNL), senza decurtazione della retribuzione, fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto.

Articolo 8 **Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali:** Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Vengono individuati i servizi essenziali che devono essere assicurati:

- stato civile;
- servizio elettorale;

-
- servizi cimiteriali;
 - servizi di protezione civile;
 - servizio manutenzioni;
 - servizio di centralino;
 - servizio di polizia municipale;
 - servizio personale.

Vengono altresì determinati i contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Articolo 9 **Quantificazione delle risorse:** E' di esclusiva competenza dell'Amministrazione la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, verrà utilizzato per la parte stabile a seguito del processo di depurazione delle risorse a destinazione vincolata (ossia dell'indennità di comparto; delle progressioni economiche in godimento e degli assegni ad personam in godimento) per la remunerazione delle risorse destinate alle indennità di cui all'articolo 80, comma 2, lettera c), d), e), f), h), j) e k), mentre la parte variabile verrà destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa, art. 80, comma 2, lettere a) e b) ed ai compensi di cui all'art. 80 comma 2 lettera g).

Articolo 10 **Strumenti di premialità:** Vengono definiti gli strumenti di premialità utilizzabili nel triennio di riferimento.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 11 **Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie:** Vengono definiti i criteri generali ed i principi fondamentali per il riparto delle risorse finanziarie annualmente calcolate. Viene disciplinato che eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, nei termini di cui al presente contratto.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Articolo 12 **Criteri generali:** Vengono definiti i criteri generali per il riconoscimento dell'istituto della Progressione Economica all'interno delle aree, che si realizzano tramite l'acquisizione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (Tabella A del CCNL, del 16/11/2022) nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tal fine e a favore di una quota limitata di dipendenti. La procedura verrà attivata a seguito di avviso emanato dall'ente. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della PE. Verranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale, ed in caso di parità nei punteggi verranno applicati i criteri di precedenza stabiliti. Vengono attribuiti punteggi aggiuntivi ai dipendenti che non abbiano conseguito PE da più di 6 anni.

Articolo 13 **Modalità di assegnazione delle Progressioni economiche:** Viene stabilito il metodo di riparto delle risorse complessivamente destinate alle PE tra le varie Aree e fissato il termine di svolgimento della procedura di selezione. Viene altresì specificato come utilizzare eventuali resti che si dovessero generare.

Articolo 14 **Procedura di approvazione e assegnazione delle PE:** Viene stabilita la procedura per l'approvazione e assegnazione delle PE.

CAPO IV – Performance e Premio individuale

Articolo 15 **Disciplina della performance e del premio individuale:** Come previsto all'art. 11, eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. Pertanto la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di area verrà ripartita per il 95% all'incentivazione della performance individuale e per il 5% all'incentivazione della performance organizzativa. Vengono disciplinati i criteri per il riparto di tali somme.

Articolo 16 **Decurtazione per i beneficiari di altri compensi incentivanti:** Vengono stabilite decurtazioni delle quote individuali di incentivo alla produttività per i dipendenti beneficiari di altri compensi incentivanti.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Articolo 17 **Principi generali:** Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità". Vengono individuate le relative indennità giornaliere limitatamente all'espletamento di attività esposta a rischio, disagio e maneggio valori.
- Articolo 18 **Attività a rischio:** Vengono individuati i fattori di rischio e stabilito che l'erogazione di tale indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore di Settore di appartenenza del lavoratore, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- Articolo 19 **Attività disagiate:** Vengono individuati i fattori di disagio e stabilito che l'erogazione di tale indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore di Settore di appartenenza del lavoratore, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- Articolo 20 **Indennità Servizio esterno:** Viene quantificato un compenso giornaliero da riconoscere al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno. Tale compenso verrà erogato mensilmente sulla base di una dichiarazione del Direttore del Settore della presenza delle condizioni necessarie per la sua liquidazione.
- Articolo 21 **Indennità per specifiche responsabilità:** I destinatari di tale indennità devono essere individuati dai Responsabili con atto organizzativo di assegnazione. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL è riconosciuta ai dipendenti che ricoprono un ruolo caratterizzato da particolari e specifiche responsabilità. Vengono disciplinati i compiti che comportano specifiche responsabilità. Gli importi delle indennità da attribuire a ciascuna specifica responsabilità, verranno definiti dal Responsabile del settore, previo confronto con il Segretario Generale dell'Ente nel limite del budget annuale, stabilito con gli indirizzi forniti alla delegazione trattante di parte pubblica e nel limite dell'importo massimo di quanto stabilito dal presente contratto decentrato. L'indennità verrà erogata dall'Ufficio Personale in un'unica soluzione, nell'anno successivo, previa adozione nell'anno di competenza dell'atto di organizzazione da parte del Responsabile competente.
- Articolo 22 **Indennità di funzione:** Viene stabilito che il competente Responsabile deve individuare i dipendenti destinatari di tale indennità. Vengono stabiliti i compiti che comportano tali specifiche responsabilità e l'indennità da riconoscere, previa consultazione con il Segretario. L'Ufficio Personale erogherà l'indennità annualmente.
- Articolo 23 **Proventi delle violazioni al codice della strada:** Le parti stabiliscono, nel rispetto della normativa vigente, le destinazioni dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Articolo 24 **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:** Vengono specificati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge erogabili ai dipendenti.

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

- Articolo 25 **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ:** Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa. Vengono altresì specificati gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale.

TITOLO IV – DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

CAPO I

- Articolo 26 **Orario di lavoro e fasce di flessibilità:** Viene stabilito di adottare nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente. Vengono individuati i criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità e le particolari situazioni personali, sociali o familiari che possono incidere sulla scelta dei dipendenti.
- Articolo 27 **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente:** Viene concordato, che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari tenuto conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale possa essere incrementato. Vengono definiti i limiti e le condizioni che permettono tale incremento.

-
- Articolo 28 **Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022):** Viene dettagliato l'istituto della turnazione con la determinazione dei criteri da osservare e dei valori dell'indennità da corrispondere per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
- Articolo 29 **Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti:** Viene confermato quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999 in merito alla riduzione dell'orario di lavoro per il personale inserito in turni di lavoro.
- Articolo 30 **Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022):** Viene riconosciuta la possibilità di attivare l'orario multiperiodale, vengono definiti i servizi ai quali applicarlo e i criteri da rispettare.
- Articolo 31 **Pausa (CCNL Art. 34):** Viene dettagliato l'istituto della pausa, da attivare qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, al fine del recupero delle energie psicofisiche ai dipendenti.
- Articolo 32 **Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022):** Vengono definiti i criteri per il riconoscimento ai dipendenti del buono pasto.
- Articolo 33 **Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022):** Viene prevista la possibilità di attivare forme di welfare aziendale con il dettaglio delle misure che potranno essere attivabili.
- Articolo 34 **Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro:** Le parti concordano affinché venga applicata la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Articolo 35 **Innovazioni tecnologiche e formazione:** L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e specializzazione del personale.
- Articolo 36 **Il lavoro Agile:** Vengono fissati i criteri per l'attivazione del lavoro agile e dettagliato la modalità di svolgimento di tale attività lavorativa.
- Articolo 37 **Il lavoro da Remoto:** Vengono fissati i criteri per l'attivazione del lavoro da remoto e dettagliato la modalità di svolgimento di tale attività lavorativa.
- Articolo 38 **Reperibilità:** Viene disciplinata la possibilità di aumentare il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità, fissandone i limiti e la misura.
- Articolo 39 **Lavoro straordinario:** Viene fissato il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario ed il limite delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore.

TITOLO V– DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Discipline Particolari

- Articolo 40 **Personale comandato o distaccato:** Viene disciplinato il comando o il distacco del personale dell'Ente presso altri enti/amministrazioni/aziende.
- Articolo 41 **Salario accessorio del personale a tempo parziale:** Viene disciplinato il salario accessorio del personale assunto con contratto a tempo parziale.
- Articolo 42 **Salario accessorio del personale a tempo determinato:** Viene disciplinato il salario accessorio del personale assunto con contratto a tempo determinato.
- Articolo 43 **Lavoro somministrato:** Viene garantito il diritto ai somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, alla corresponsione dei connessi trattamenti accessori, posti a carico dello stanziamento di spesa per il progetto..

TITOLO VI – CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2023

CAPO I

- Articolo 44 **Ambito di applicazione:** Viene disciplinato l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2023, relativamente al periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 con le decorrenze di cui all'articolo 2, comma 2 del CCDI 2023-2025 di parte normativa.

Articolo 45 **Destinazione del Fondo Risorse Decentrate anno 2023:** Viene disciplinato l'utilizzo delle risorse del fondo incentivante, quantificato con Determinazione del Direttore del Settore Affari Generali n. 592/2023 come da prospetto che segue:

TOTALE RISORSE STABILI	€ 178.383,98
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 49.576,96
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI nel rispetto del limite di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019	€ 227.960,94

Rilevato che le risorse del fondo per l'anno 2023 che hanno destinazione vincolata, e quindi sottratte alla contrattazione, sono le seguenti:

Risorse stabili già destinate:	
Progressioni economiche in essere/assegni a personam	€ 94.500,00
Indennità di comparto	€ 22.567,98
Totale risorse stabili già destinate	€ 117.067,98
Totale risorse decentrate da destinare	€ 110.892,96

Allegato "A" tabella analitica della costituzione fondo anno 2023.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo (vedere tabella di pag. 34 CCDI):

Descrizione	Importo
PE da attribuire per l'anno 2023	€ 10.500,00
Art. 84 – Indennità per specifiche Responsabilità + Art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 8.600,00
Art. 70 bis Ccnl. 21 maggio 2018 e 84 bis CCNL - Indennità condizioni lavoro CCNL 16/11/2022	€ 13.300,00
Indennità servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	€ 2.416,00
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16/11/2022), lavoro festivo e notturno (art. 24 CCNL 2000)	€ 9.000,00
Indennità di reperibilità Art. 24 CCNL 21/05/2018	€ 17.500,00
Incentivi Funzioni Tecniche,	€ 21.245,35
Art. 37 CCNL 2004 - Premi Performance Individuale/Organizzativa oltre eventuali risparmi di parte stabile.	€ 28.331,61
Totale	€ 110.892,96

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Dichiarazione 1: Anche ai sensi dell'art. 4 della ipotesi di preintesa del CCDI, si chiede che, dopo la prima applicazione dei nuovi criteri per le PE 2023, venga svolta nell'anno 2024 un'apposita verifica tra le parti al fine di monitorare la validità degli stessi, la presenza di eventuali problematiche e, correggere, se del caso, gli eventuali difetti che si dovessero riscontrare. Medesimo comportamento dovrà tenersi per i nuovi criteri delle performance individuale e organizzativa, nell'anno 2025 a seguito della loro prima applicazione nell'anno 2024.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dallo stesso CCDI in presenza di future disposizioni legislative o di nuovi CCNL che dettino norme incompatibili.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il CCDI prevede per l'anno 2023 nuove progressioni economiche da effettuarsi sulla base del CCDI economico.

La disciplina delle PE è regolata dagli articoli dal 12 al 14 del CCDI normativo 2023-2025, come di seguito si riporta:

Art. 12 – Criteri Generali.

1) L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza dopo il trattamento tabellare, di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (Tabella A) del CCNL 16/11/2022).

2) La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili destinate annualmente, a tal fine, dalla contrattazione decentrata a favore di una quota limitata di dipendenti attraverso procedure selettive di area, attivabili annualmente.

3) Possono accedere alle procedure selettive di area per l'assegnazione di progressioni economiche i dipendenti che:

-non hanno avuto una progressione economica orizzontale o un nuovo "differenziale stipendiale" da almeno 3 anni. Per il solo anno 2024 tale termine è elevato a 4 anni. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

-non sono stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa negli ultimi 2 anni;

4) La procedura selettiva di area è attuata secondo i seguenti criteri per gli anni 2023 -2024:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque, in caso di mancata valutazione per assenza dal servizio in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili – fino a un massimo di 75 punti 70 punti. Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Pomarance e altri enti del comparto funzioni locali al 31/12 dell'anno precedente la selezione - fino a 30 punti. Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$(\text{punteggio max per Area contrattuale}) * (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

5) dall'anno 2025:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque, in caso di mancata valutazione per assenza dal servizio in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili – fino a un massimo di 70 punti. Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;

- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Pomarance e altri enti del comparto funzioni locali al 31/12 dell'anno precedente la selezione - fino a 25 punti. Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) * (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

- capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività e servizi di competenza e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, attestato da un test finale/esame, in ragione di 0,5 punti per ogni giornata di formazione di 6 ore o in ragione di 1 punto per ogni incarico di docenza di almeno 6 ore - fino a un massimo di 5 punti (purché si tratti di corsi rivolti al personale interno o svolti in orario di servizio);

6) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

7) L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri di cui ai precedenti punti), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata ai differenziali stipendiali.

8) Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio

tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore anzianità nella posizione economica dell'Area di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio
- titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'area di appartenenza;
- maggiore età anagrafica;

9) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri indicati in precedenza come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

10) Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Direttore del Settore Affari Generali (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente adeguatamente pubblicizzato e portato con certezza a conoscenza di tutti i dipendenti.

Art. 13 – Modalità di assegnazione delle Progressioni economiche

1. La parte pubblica proporrà quanto destinare annualmente a nuove Progressioni economiche (PE).

2. Le risorse complessivamente destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle PE verranno suddivise per area nel modo seguente:

- il valore medio della progressione viene moltiplicato per i dipendenti in servizio nelle singole Aree. Il prodotto così ottenuto per ogni singola area rapportato alla somma dei prodotti delle singole aree determina la percentuale di "assorbimento" di ciascuna Area che moltiplicata per l'ammontare del fondo disponibile per le PE quantifica il fondo di ogni area;
- il fondo attribuito ad ogni Area diviso per il differenziale stipendiale di cui alla Tabella A del CCNL del 16/11/2022 determinerà il numero delle progressioni per Area.. Il numero delle PE attivabili per ogni Area è approssimato per difetto all'unità inferiore.

3. La procedura di selezione si svolge, di norma, entro il 31 ottobre dell'anno di riferimento. Per l'anno 2023 la selezione si svolgerà entro il 31/03/2024, tenuto conto dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle PE. Le progressioni saranno riconosciute nel rispetto degli eventuali limiti fissati dalle vigenti disposizioni.

A seguito dell'attribuzione delle PE si potranno generare dei resti di budget per ciascuna Area che verranno destinati, nel rispetto dei limiti fissati dalle vigenti disposizioni (in particolare circolare RGS n. 15 del 16.05.2019) ad ulteriori PE prima all'Area degli Operatori Esperti, poi all'Area degli Istruttori ed infine all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Gli ulteriori resti verranno destinati alla produttività.

Art. 14 – Procedura di approvazione e assegnazione delle PE

1) Il Servizio del Personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi, dei non ammessi e delle graduatorie per ciascuna Area in ordine di punteggio degli ammessi.

2) Entro dieci giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

3) Il Segretario Generale esaminerà i ricorsi presentati procedendo all'eventuale diniego/accoglimento totale o parziale e approvando le graduatorie definitive.

4. Il Servizio del Personale emetterà provvedimento per l'assegnazione delle PE agli aventi diritto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività ci si attende un incremento dell'efficienza e dell'economicità dell'attività dell'ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

F.to Il Direttore del Settore Affari Generali
(Dott.ssa Eleonora Burchianti)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato determinato per la parte variabile con delibera di G.C. n. 152 del 24/08/2023 e con determina del Direttore del Settore Affari Generali n. Gen. 592 del 10/09/2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Anno 2023
Risorse stabili (€ 142.587,13+€ 3.841,95)	146.429,08
Risorse stabili non soggette alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (€ 4.326,00+€ 2.708,00+€ 4.225,00+€ 4.109,04+€ 16.586,86)	31.954,90
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (€ 11.951,00+€ 471,59)	12.422,59
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (€ 21.245,35+€ 3.907,39+€ 3.551,63+€ 8.450,00).	37.154,37
Riduzione consolidata	
Riduzioni anno 2016	
Residui anni precedenti	0
Decurtazione	
Totale (importo arrotondato)	227.960,94

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € **178.383,98** al lordo della quota di € 31.954,90 non soggetta al limite e al netto delle decurtazioni riportate alla Sezione III e IV, ammontanti ad (€ **20.769,87**riduzioni apportate all'unico importo consolidato dal 2017).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, inseriti nelle Risorse Stabili Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017 (contenuti nelle risorse stabili quantificate in € 146.429,08):

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	6.320,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	5.100,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	2.040,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.294,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.099,00
TOTALE (importo arrotondato)	27.853,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 2, lett. c) (Ria dei cessati)	3.841,95
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 2, lett.a) e b) non soggette limite (€ 4.326,00+€ 2.708,00)	7.034,00
CCNL 16.11.2022 art. 79, c. 1, lett. b) non soggette limite	4.225,00
CCNL 16.11.2022 art. 79, c. 1, lett. d) non soggette limite	4.109,04
CCNL 16.11.2022 art. 79, c. 1bis, non soggette limite (differenze stipendiali B3 e D3)	16.586,86
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 1 Unico Importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017 al netto di tutte le decurtazioni	142.587,13
TOTALE (importo arrotondato)	178.383,98

TOTALE RISORSE STABILI € 178.383,98 di cui non soggette a limite € 31.954,90

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili al lordo delle decurtazioni previste alla Sezione III, sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 67, comma 3, lett. c),f) e g) CCNL 21.05.2018 specifiche disposizioni di legge, non soggette a limite (incentivi funzioni tecniche)	21.245,35
Art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022 (risparmi straordinario), non soggette a limite	3.907,39
Art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018 (Ria non erogato nel 2022)	471,59
Art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 (1,2% monte salari 1997)	11.951,00
Art. 79, comma 3, CCNL 16.11.2022 (0,22% monte salari 2018)	3.551,63
Art. 79, comma 5, CCNL 16.11.2022 (risorse 2021,2022 non imputate nel fondo 2022)	8.450,00
Altro	/
TOTALE RISORSE VARIABILI (importo arrotondato)	49.576,96

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Le risorse indicate nelle Sezioni I sono già state ridotte per effetto dell'applicazione dei vincoli normativi nel modo seguente in considerazione che:

- a) a decorrere dal 01/01/2015 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale è da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato:
“ A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”
- b) a decorrere dal 01/01/2017 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale deve essere determinato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che prevede testualmente quanto di seguito riportato:
“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”
- c) l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dall'art. 1, della L. 28 giugno 2019, n. 58, testualmente recita: “... Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire

l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- d) il Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27 aprile 2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.s.mm.ii., nelle premesse stabilisce: “Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

La decurtazione, prevista dall'art. 9, comma 2-bis del D.Lgs. n. 78/2010, quantificata in € **3.928,00** viene consolidata, ai sensi della normativa vigente, nel Fondo 2015. A tale decurtazione si aggiunge la riduzione, ex art. 1, comma 236, della Legge n° 208/2015, stimata in € **9.931,00** effettuata nell'anno 2016, la riduzione di € **3.183,67** effettuata nel 2021 a seguito della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 22/03/2021 ad oggetto: “Acquisto di una quota di capitale di Farmavaldera srl tramite conferimento del ramo d'azienda costituito dalla Farmacia Comunale di Serrazzano – Determinazioni” con la quale la gestione della Farmacia Comunale di Serrazzano è passata a Farmavaldera srl e la riduzione di € **3.727,20** effettuata nel 2023 a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 15/12/2022 ad oggetto: “Passaggio della gestione integrata dei rifiuti urbani al gestore unico approvazione accordo tra Rea SPA e Comune di Pomarance relativo al trasferimento di una unità di personale del Comune di Pomarance alle dipendenze di Rea SPA” .

Totale decurtazioni € 20.769,87.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità non decurtate (€ 178.383,98+€ 20.769,87)	199.153,85
Risorse variabili	49.576,96
Totale fondo tendenziale	248.730,81
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Consolidamento decurtazione	3.928,00
Decurtazione anno 2016	9.931,00
Decurtazione anno 2021	3.183,67
Decurtazione anno 2023	3.727,20
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-20.769,87
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	178.383,98
Risorse variabili	49.576,96
Totale Fondo sottoposto a certificazione	227.960,94

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non presenti

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 117.067,98 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	22.567,98
Progressioni orizzontali e assegni a personam	94.500,00
Totale (importo arrotondato)	117.067,98

Le suddette somme non sono regolate dal presente contratto in quanto previste dalle disposizioni del CCNL o destinate alle progressioni economiche orizzontali pregresse nei loro costi originari.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **110.892,96**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno – Lavoro festivo – Art. 80, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	9.000,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili – Art. 80, c. 2, lett. j) CCNL 16/11/2022	10.500,00
Indennità condizioni lavoro - Art. 80, c. 2, lett. c) CCNL 16/11/2022	13.300,00
Indennità specifiche responsabilità – Art. 80, c. 2, lett. e) ed f) - CCNL 16.11.2022	8.600,00
Indennità di servizio esterno - Art. 80, c. 2, lett. f) CCNL 16.11.2022	2.416,00
Incentivi funzioni tecniche - Art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16.11.2022	21.245,35
Premi Performance Individuale/Organizzativa 80, c. 2, lett. a) e b) CCNL 16.11.2022	28.331,61
Indennità di reperibilità - Art. 80, c. 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	17.500,00
Totale (Importo arrotondato)	110.892,96

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	117.067,98
Somme regolate dal contratto	110.892,96
Destinazioni ancora da regolare	/
Totale (importo arrotondato)	227.960,94

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

La costituzione del fondo delle risorse decentrate 2023 garantisce il finanziamento con le risorse decentrate fisse, pari ad a € **178.383,98**, degli istituti come definiti in sede di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base alla metodologia permanente di valutazione. Sono erogati in base al CCDI di parte normativa per il triennio 2019-2021 e triennio 2023-2025.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa è garantito dall'utilizzo del metodo permanente di valutazione.

Il CCDI normativo 2023-2025 ed il metodo permanente di valutazione garantiscono il rispetto del principio di selettività delle PE con decorrenza 01/01/2023

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			
<i>Risorse storiche</i>			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl 21.05.2018) al lordo delle decurtazioni apportate al fondo nel corso dei vari anni.	163.357,00	163.357,00	0
<i>Incrementi contrattuali (voci già inserite nell'unico importo consolidato di cui sopra)</i>			
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	6.320,00	6.320,00	0
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	5.100,00	5.100,00	0
CCNL 22/1/2004 ART. 32 c. 7	2.040,00	2.040,00	0
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.294,00	6.294,00	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.099,00	8.099,00	0
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>			
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (voce già inserita nell'unico importo consolidato di cui sopra)	0	0	0
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0	0	0
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (voce già inserita nell'unico importo consolidato di cui sopra)	0	0	0
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 2, lett. a)	4.326,00	4.326,00	0
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 2, lett.b) escluso dal limite	2.708,00	2.708,00	0
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 2, lett. c)	3.841,95	3.194,16	647,79
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0	0	0
CCNL 16/11/2022, art. 79, c. 1, lett. b) escluso dal limite	4.225,00		4.225,00
CCNL 16/11/2022, art. 79, comma 1, lett. d)	4.109,04		4.109,04
CCNL 16/11/2022, art. 79, comma 1bis escluso dal limite	16.586,86		16.586,86
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0	0	0
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>			
Totale con esclusione delle voci già inserite nell'unico importo consolidato	199.153,85	173.585,16	25.568,69
<i>Risorse variabili</i>			
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>			
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0	0	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	0	0	0
Art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	11.951,00	11.951,00	0
Art. 4 CCNL 5/10/2001 c. 1 - Art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	471,59		471,59
Art. 15, c. 1, lett. k) CCNL 1998/2001 - art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	0	0	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0	0	0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0	0	0

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>			
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1998/2001 - art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - progettazione / avvocatura ecc.	21.245,35	23.614,77	-2.369,42
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	0	0	0
Art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022 risparmi straordinario	3.907,39	1.693,79	2.213,60
Art. 79, comma 3 – CCNL 16.11.2022	3.551,63		3.551,63
Art. 79, comma 5 - CCNL 16.11.2022	8.450,00		8.450,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0	0	0
Altro	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>			
Totale	49.576,96	37.259,56	12.317,40
<i>Decurtazioni del Fondo</i>			
CCNL 31/3/1999 articolo 7	0	0	0
CCNL 1/4/1999 articolo 19			
Personale incaricato di p.o.	0	0	0
Trasferimento ATA	0	0	0
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).	0	0	0
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	0	0	0
Decurtazione proporzionale stabili	3.928,00	3.928,00	0
Decurtazioni 2016	9.931,00	9.931,00	0
Decurtazione 2021	3.183,67	3.183,67	0
Decurtazione 2023	3.727,20	0	3.727,20
Decurtazione proporzionale variabili			
Altro			
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>			
Totale	20.769,87	17.042,67	3.727,20
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>			
Risorse fisse	199.153,85	173.585,16	25.568,69
Risorse variabili	49.576,96	37.259,56	12.317,40
Decurtazioni	20.769,87	17.042,67	3.727,20
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>			
Totale	227.960,94	193.802,05	34.158,89

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>			
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di comparto	22.567,98	22.500,00	67,98
Art. 17, comma 2, lett. b) - Art. 16 CCNL 21.05.2018 p.e.o. in godimento ed assegno ad personam	94.500,00	71.500,00	23.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0	0	0
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0	0	0
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	0	0	0
Altro	0	0	0
Totale	117.067,98	94.000,00	23.067,98
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di turno - lavoro notturno e festivo - Art. 80, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	9.000,00	6.500,00	2.500,00
Indennità condizioni lavoro - Art. 80, c. 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – nel 2022 solo Indennità di rischio	13.300,00	12.542,49	757,51
Indennità condizioni lavoro - Indennità di disagio - Art. 80, c. 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – nel 2023 l'importo è stato inserito nelle Indennità condizioni lavoro.		3.500,00	- 3.500,00
Indennità condizioni lavoro - Indennità di maneggio valori - Art. 80, c. 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 - nel 2023 l'importo è stato inserito nelle Indennità condizioni lavoro.		2.000,00	-2.000,00
Lavoro notturno e festivo - Art. 80, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 – nel 2023 l'importo è stato inserito nella voce Indennità di turno		2.000,00	-2.000,00
Indennità specifiche responsabilità - Art. 80, c. 2, lett. e) ed f) - CCNL 16.11.2022	8.600,00	4.500,00	4.100,00
Indennità specifiche responsabilità - art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 - riferite all'art. 70 quinquies, c. 2) - nel 2023 l'importo è stato inserito nella voce Indennità specifiche responsabilità – Art. 80, c. 2, lett. e) ed f)		1.200,00	-1.200,00
Indennità di responsabilità svolte dal personale della P.L. - art. 68, c. 2, lett. f) CCNL 21.05.2018 - riferite all'art. 56 sexies CCNL 21.05.2018 - nel 2023 l'importo è stato inserito nella voce Indennità specifiche responsabilità – Art. 80, c. 2, lett. e) ed f)	0	0	0
Indennità di servizio esterno - Art. 80, c. 2, lett. f) CCNL 16.11.2022	2.416,00	2.000,00	416,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili – Art. 80, c. 2, lett. j) CCNL 16/11/2022	10.500,00	7.800,00	2.700,00
Art.13, c. 5 e 14 del CCNL 2004 - Incentivazione personale utilizzato nelle gestioni associate		1.500,00	-1.500,00
Incentivi funzioni tecniche - Art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16.11.2022	21.245,35	23.614,77	- 2.369,42
Premi Performance Individuale/Organizzativa 80, c. 2, lett. a) e b) CCNL 16.11.2022	28.331,61	13.644,79	14.686,82
Altro	17.500,00	19.000,00	-1.500,00
Totale	110.892,96	99.802,05	11.090,91
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>			

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza
Altro	0	0	0
Totale	0	0	0
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>			
Non regolate dal decentrato	117.067,98	94.000,00	23.067,98
Regolate dal decentrato	110.892,96	99.802,05	11.090,91
Ancora da regolare	0	0	
Totale	227.960,94	193.802,05	34.158,89

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai competenti capitoli del Bilancio di Previsione. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

A decorrere dal 01/01/2015 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale è da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

“ A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”

A decorrere dal 01/01/2017 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale deve essere determinato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75 del 25/05/2017 che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”

Preso atto dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dall'art. 1, della L. 28 giugno 2019, n. 58, che testualmente recita:

“... Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Visto il Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27 aprile 2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.s.mm.ii., nelle premesse stabilisce: "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo come determinato per la parte variabile con delibera di GC n. 152 del 24/08/2023 e determina del Direttore del Settore Affari Generali n. Gen. 592 del 10/09/2023 trova copertura nel Bilancio di Previsione 2023– 2025.

F.to Il Direttore del Settore Affari Generali
(Dott.ssa Eleonora Burchianti)

per la copertura finanziaria

F.to Il Direttore del Settore Finanze, Bilancio
(Dott. Rodolfo Noccetti)

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 COMUNE DI POMARANCO

	PARTE STABILE	IMPORTO
1	Risorse di cui all'articolo 67, comma 1	142.587,13
2	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera a) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	4.326,00
3	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera b) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	2.708,00
4	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera c) CCNL 21.5.2018 (quota che può aumentare negli anni)	3.841,95
5	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera d) CCNL 21.5.2018 (quota che può aumentare negli anni)	
6	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera e) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio (quota che può aumentare negli anni)	
7	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera f) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio (quota che varia negli anni)	
8	Risorse di cui all'articolo 67, comma 2, lettera g) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	
9	Totale Risorse di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, CCNL 21.5/2018	153.463,08
10	Risorse di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (84,50 euro per dipendente in servizio al 31.12.2018) NB In deroga al tetto del salario accessorio	4.225,00
11	Risorse di cui alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (risorse stanziare dall'ente in caso di incremento stabile della consistenza della dotazione organica) NB In deroga al tetto del salario accessorio per gli aumenti di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019	
12	Risorse di cui alla lettera d) del comma 1 dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (cd differenziale stipendiale per le progressioni economiche) NB In deroga al tetto del salario accessorio	4.109,04
13	Risorse di cui al comma 1 bis dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 del personale in servizio allo 1.4.2023) NB In deroga al tetto del salario accessorio	16.586,86
14	Totale parte stabile	178.383,98
15	Totale parte stabile assoggettata al tetto del salario accessorio	146.429,08

	PARTE VARIABILE	IMPORTO
16	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	
17	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	
18	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettere c), f) e g) CCNL 21.5.2018 NB Escluse dal tetto del salario accessorio	21.245,35
19	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.5.2018 NB Compresi nel tetto del salario accessorio (come ad esempio le propine in caso di compensazione delle spese)	
20	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera d) CCNL 21.5.2018	471,59
21	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera j) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	
22	Risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera k) CCNL 21.5.2018 NB In deroga al tetto del salario accessorio	
23	Totale risorse di cui all'articolo 67, comma 3, CCNL 21.5.2018	21.716,94
24	Risorse di cui alla lettera b) articolo 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 (fino allo 1,2% del monte salari 1997)	11.951,00
25	Risorse di cui alla lettera c) articolo 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 (risorse connesse a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti)	
26	Risorse di cui alla lettera d) articolo 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 (risparmi del fondo per lo straordinario dell'anno precedente) NB In deroga al tetto del salario accessorio	3.907,39
27	Risorse di cui all'articolo 79 comma 3 CCNL 16.11.2022 (fino allo 0,22% del monte salari 2018) NB In deroga al tetto del salario accessorio	3.551,63
28	Risorse di cui all'articolo 79, comma 5, CCNL 16.11.2022 per gli anni 2021 e 2022 NB In deroga al tetto del salario accessorio e solo per l'anno 2023	8.450,00
29	Totale parte variabile	49.576,96
30	Totale parte variabile assoggettata al tetto del salario accessorio	12.422,59

31	TOTALE FONDO	227.960,94
32	TOTALE FONDO ASSOGGETTATO AL TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO	158.851,67

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO			
	Voci	Anno 2023	Anno 2016
33	Fondo salario accessorio assoggettato al tetto (stesso valore della riga 32)	158.851,67	158988,13
34	Fondo lavoro straordinario	20.000,00	20000
35	Risorse per il salario accessorio delle posizioni organizzative/incarichi di elevata qualificazione, assoggettata al tetto del salario accessorio	50.425,00	50425
35BIS	Risorse per il salario accessorio delle posizioni organizzative/incarichi di elevata qualificazione, non assoggettate al tetto del salario accessorio. (€ 16.151,04 relativo a quota riduzione capacità assunzionale ed € 1.154,05 per incremento dello 0,22% di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 2022.	17.305,09	
36	Fondo dirigenza assoggettato al tetto		
37	Risorse per il salario accessorio del Segretario Generale	29.280,00	29280
38	Risorse per il salario accessorio del Direttore Generale		
39	Totale	258.556,67	258.693,13
40	Eventuale decurtazione per restare nel tetto del salario accessorio	-	136,46

REVISORE DEI CONTI
COMUNE DI POMARANACE
Parere n. 38 del 20/12/2023

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE
NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2023.**

Premesso

che il Dlgs 165/2001 impone la costituzione del fondo risorse decentrate quale base per l'erogazione delle retribuzioni accessorie ai dipendenti;

che ai sensi dell'art. 48 c. 6 del D. Lgs 30/03/2001 n. 165 il controllo sulla compatibilità dei costi delle risorse decentrate con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40 c. 3 è effettuata dal Revisore;

che l'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 stabilisce che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo. "

Ritenuto:

- che per poter esprimere la prevista certificazione sia necessario:
- che nei provvedimenti di costituzione del fondo sia quantificata con esattezza la spesa complessiva che viene a determinarsi a carico dell' esercizio a cui ci si riferisce;
- che venga esplicitamente indicata, mediante il visto di regolarità contabile, la copertura finanziaria di tale spesa;

Vista:

la Deliberazione di Giunta Comunale n.202 del 15/12/2022 con la quale è stata costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa;

Vista:

la delibera di GC. N. 152 del 24/08/2023 ad oggetto "Fondo risorse decentrate. Incremento fondo dipendenti e risorse le Elevate Qualificazioni anno 2023";

la determinazione n. 592 del 10.09.2023 del Direttore Affari Generali relativa alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e produttività del personale annualità 2023 nella quale viene determinato il fondo;

la deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 14/11/2023 con la quale sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio 2023-2025 e economico 2023;

Viste

le deliberazioni di Giunta Comunale n.43 del 30/03/2023 e 220 del 30.11.2023 che hanno approvato il Peg per il 2023;

le deliberazioni di Giunta n. 41 del 23/03/2023, n. 97 del 31.05.2023 e n. 174 del 6.10.2023 di approvazione/modifica del PIAO;

Visto il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di G.C. n.261 del 19/12/2012 e modificato con deliberazione G.C. n. 108 del 02/07/2015;

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi modificato con delibera di Giunta comunale n. 199 del 9/11/2023;

Preso atto del prospetto predisposto dall'Ufficio Personale nel quale viene dimostrato il non superamento del limite previsto e che le somme che costituiscono il fondo della contrattazione integrativa sono complessivamente pari a € 227.960,94 di cui 117.067,98 892,96 non regolate dal contratto e € 110.892,96 regolate dal contratto ;

Vista l'illustrazione dell'articolato del contratto con l'attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale con modalità di utilizzo delle risorse necessarie;

Vista la preintesa firmata tra le parti allegata, nella quale sono evidenziati gli istituti normativi validi per il triennio e sostenibili in bilancio;

Visto che viene verificata la quantificazione del trattamento accessorio del personale e che avviene nel rispetto del limite di cui all'art.23 comma 12 Dlgs 75/2017;

CERTIFICA

la compatibilità dei costi del Fondo per il contratto collettivo decentrato integrativo del personale in merito all'utilizzo delle risorse, sia per quanto previsto nella parte normativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025, che per l'anno 2023 di cui all'oggetto in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio ed esprime parere positivo al riguardo

Letto, confermato e sottoscritto

Viareggio 20/12/2023

L'Organo di Revisione

Dott. Fabio Panicucci

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del Dlgs 82/2005 s.m.i.

e nome collegate il quale sostituisce il document cartaceo e la firma autografa